

Fibiné Babos Barbara

A közszolgálati alapkompetenciák megjelenése a büntetés-végrehajtásban

Core competencies of public services appearing in law enforcement

Absztrakt

A büntetés-végrehajtás személyi állománya kiemelt szerepet játszik a szervezet célkitűzéseinek elérésében, mind a biztonságos működés, mind a reintegrációs törekvések megvalósulása terén. Az állomány pedagógiailag és pszichológailag egyaránt megfelelő képzettsége, felkészültsége elengedhetetlen annak érdekében, hogy a veszélyeztető körülmények ellenére adekvát szakmai döntések és lépések, optimális helyzetmegoldások szülessenek. Mindez kiemelt követelményeket támaszt a szervezet felé. Jelen tanulmány a büntetés-végrehajtás személyi állományának egyes jellegzetes kompetencia-követelményeit vizsgálja, azok hatásait és lehetséges következményeit a speciális munkakörnyezetben. A pszichés terhelhetőség és az érzelmi intelligencia, mint közszolgálati alapkompetenciák részletes bemutatására vállalkozom, különös tekintettel a büntetés-végrehajtásban betöltött szerepükre, a személyi állomány vonatkozásában.

Kulcsszavak: pszichés terhelhetőség, érzelmi intelligencia, reziliencia, protektív tényező, pozitív erőforrás, pozitív pszichológia

Abstract

The personnel of law enforcement play a pivotal role in reaching the organization's objectives, both in the field of safe operation and in realizing reintegration efforts. Qualification and know-how of personnel – both educational and psychological – is necessary to reach adequate professional decisions and steps, and optimal solutions in spite of risky conditions. All that lay down special requirements for the organization. This study reviews characteristic competence requirements on law enforcement personnel and their effects and possible consequences in the special work environment. I intend to introduce psychic workload capacity and emotional intelligence in details, as basic competences in public service, with special regard to their role in law enforcement.

Keywords: psychic workload capacity, emotional intelligence, resiliency, protective factor, positive resource, positive psychology

A büntetés-végrehajtás speciális munkakörülményei

A büntetés-végrehajtásban jelenlévő, veszélyteli környezet és egyéb ártalmak mindennapos kísérői az ott dolgozó személyi állománynak: a munkakörnyezet fizikailag elszigetelt a társadalomtól, emellett a munka alanyaiként szereplő fogvatartottak specifikus rizikótényezők a munkavégzésben. A büntetés-végrehajtás személyi állománya egy olyan speciális környezeti feltételrendszerben végzi munkáját, amelyben különböző súlyú bűncselekményt elkövetett, jogai-
ban korlátozott, személyi szabadságától megfosztott egyénnel, azok közvetlen vagy közvetett környezetében teljesíti szolgálati kötelezettségeit (Módos, 2003).

A biztonsági és a büntetés-végrehajtási feladatok – mint a szervezeten belül a két leghangsúlyosabb terület – egymást támogatva és kiegészítve történő teljesülése alapkövetelmény, ugyanis az optimális büntetés-végrehajtási/reintegrációs tiszti feladatok hozzájárulnak a biztonsági rendszer hatékony működéséhez (Sztodola, 2017). A büntetés-végrehajtás szervezetének jellegzetessége, hogy személyzet nélkül a feladatok nagymértékben sérülnek, szolgáltatellátásra gyakorlatilag képtelenné válik. Emellett a szervezeten belül visszatérő elemként azonosítható a kiemelten magas munkaterhelés, a büntetés-végrehajtás „veszélyes üzemének” sajátossága (Hegyes, 2003).

A folyamatos készenléti állapot, a speciális helyzetekhez való alkalmazkodás kimerítheti a személyiség pszichés tartalékait, és akár a kiegész állapotát is előre vetítheti. A hivatásos állomány körében megjelenő kiegész és a magas vérnyomás kapcsolatát ismerteti tanulmányában Nagy (2013), mely összefüggés a prevenció szerepére, a szervezet egészségmegőrző és egészségfejlesztő funkciójára irányítja a figyelmet.

A büntetés-végrehajtás személyi állománya az elmúlt években egyre nagyobb figyelmet kapott, több vizsgálat is fókuszába helyezte a kollégákat érintő szervezeti hatásokat és speciális tényezőket (Csóti, 2015). Rózsa (2015) széleskörű kutatása az állomány általános elégedettségét elemezte. Az elégedettség vizsgálata során annak központi szerepére is kitért mind a személyes, a társas és a szervezeti tényezőkkel való összefüggésekben. Hegedűs és munkatársa (2016) tanulmánya szintén a személyi állományra fókuszált amellett, hogy a kollégák fogvatartottakkal kapcsolatos nézeteit, valamint a kommunikációs és motivációs eszköztár feltérképezését párhuzamosan vizsgálták. Az általuk készített interjúkban megfogalmazódik az az elvárás is, hogy a sikeres reintegráció, mint

büntetés-végrehajtási célkitűzés érdekében a büntetés-végrehajtásban dolgozók testi-lelki jóllétének a támogatása kiemelten fontos. A testi-lelki jóllét megőrzése pedig kulcsfontosságúnak bizonyult a hatékony munkavégzés szempontjából (Fiáth, 2015). Bár a személyi állományt érintő kiegészítés és a stressztényezők kapcsolatát több kutatás is vizsgálta (pl. Biró, 2009; Lehoczki - Szucsáki, 2017), a pszichés védőfaktorok szerepe, a szubjektív jóllét munkahelyi körülményeivel való összefüggései egyelőre nem kaptak kiemelt figyelmet. Jelen tanulmány kitér ennek a hiányzó területnek a fontos összetevőire is, a személyiség pozitív erőforrásaira, valamint az erőforrások kompetenciákkal való kapcsolódási lehetőségeire.

A kompetenciák jelentősége

A kompetencia fogalom népszerűsége tagadhatatlan, az elmúlt években kitüntetett figyelem kíséri több tudományterületen. A kompetenciák, mint jelentős rendszerező alapelvek komoly szerepet kapnak mind a pedagógia és oktatás, mind a kiválasztás és a képzés, fejlesztés területén a rendészeti szervek, az oktatási intézmények és a civil szervezetek működésében és HR stratégiájában egyaránt. A kompetencia fogalom a tudományos meghatározás szerint értelmi, érzelmi és motivációs tényezők összességét jelenti, megjelenése pedig alapvető pozitív változásokkal szolgált a pedagógia és a fejlesztés területén (Vass, 2009). Knausz (2009) tanulmányában a kompetencia három pillérének – ismeret, képesség, attitűd -komponenseit pedagógiai szempontú, oktatásmódszertani céllal elemzi, melyben kiemeli a fogalom komplexitását és a pszichoszociális erőforrásokkal való szoros összefüggését is.

A kompetencia fogalom közszolgálatban elfogadott és alkalmazott meghatározása a következő (Malét-Szabó et al., 2018):

- *Személyiségjellemzők, képességek, készségek, tulajdonságok összessége, amelyek ahhoz szükségesek, hogy a személy munkakörét hatékonyan el tudja látni.*
- *Magatartás-és viselkedésmódok, melyeknek a munkavégzés vonatkozásában van jelentőségük: összefüggésben állnak a munkahelyi teljesítménnyel és a munkatársak részéről ténylegesen megfigyelhetők, megtapasztalhatók.*

A közszolgálati alapkompentenciák további jellemzője, hogy a munkahelyi viselkedésre centrált, kézzelfogható mutatókkal, ún. *viselkedéssel járó jelekkel* jól körülírhatók. Emellett fejlesztésük megvalósítható, pozitív változásra képesek, gyakorlati képzésekre és tréningekre építve módosíthatók. A közszolgálatban dolgozók mindennapi munkájában feltétlenül szükséges, és az integrált tanulás keretében kialakítható, fejleszthető kompetenciák a rendészeti képzések alapjául

szolgálnak. A különböző szintű képzések során olyan kompetenciák kialakítása a cél, amelyek segítségével a személy képessé válik tudását alakítani, összerendezni (integrálni) és ezzel párhuzamosan alkalmazza a szükséges eszközöket, technikákat, megoldásmódokat. (Krémer et al., 2007).

Az egységes közszolgálati alapkompétenciák azonosítását a Rendőrség Tudományos Tanácsa, valamint a KÖFOP-2.1.5.-VEKOP-16. azonosító számú, A versenyképes közszolgálat személyzeti utánpótlásának stratégiai támogatása c. projekt Kiválasztási Munkacsoportjának keretében megalakult Alapkompétencia Kutatócsoport végezte el. A valamennyi rendvédelmi szerv bevonásával megvalósult vizsgálat célja az egységes kompetenciák meghatározásán túl, azok viselkedéses jegyekben való megnyilvánulási formáinak részletező leírása, valamint a kiválasztás és a képzés rendszerének újszerű keretbe foglalása volt. Az integrált kompetencia alapú kiválasztási és képzési rendszer - KOMP rendszer – várhatóan a szervezeten belül megvalósuló HR támogatás kiemelt pilléréként jelenik meg (Malét-Szabó et al., 2018).

Az egységes alapkompétenciák további jellegzetessége, hogy a különböző beosztásokban támasztott követelmények egyfajta fejlődési ívet követnek, azaz a viselkedésben megnyilvánuló jegyek egymásra épülése figyelhető meg. Ennek megfelelően az alapkompétenciákon túl, a rendészeti vezetői és szakmai tehetségek, valamint az irányítói – bár nem vezetői szinten, de több beosztott munkáját összehangoló, ellenőrző - beosztást betöltők, a vezetők és a felsővezetők számára meghatározott magatartásbeli tényezők olyan pozitív változáson, fejlődésen mennek keresztül, mely összhangban van a felelősségvállalás különböző szintjeivel, a változó körülmények okozta munkavégzéssel, valamint alkalmazkodik a munkaterheléshez is.

Az egységes közszolgálati alapkompétenciák a következők (Malét-Szabó et al., 2018):

- I. Döntési képesség
- II. Együttműködés
- III. Érzelmi intelligencia
- IV. Felelősségvállalás
- V. Határozottság, magabiztosság
- VI. Hatékony munkavégzés
- VII. Kommunikációs készség
- VIII. Konfliktuskezelés
- IX. Önállóság
- X. Problémamegoldó készség
- XI. Pszichés terhelhetőség
- XII. Szabálykövetés, fegyelmezetttség

A továbbiakban a fentiek közül két alapkompétencia – a pszichés terhelhetőség és az érzelmi intelligencia – részletes bemutatása következik.

A pszichés terhelhetőség, mint egységes közszolgálati alapkompétencia

A közszolgálatban egységes alapkompétenciaként megjelenő pszichés terhelhetőség arra utal, hogy a személyiség nehéz, megterhelő helyzetekben is képes teljesítőképességének megőrzésére, fenntartására. Mindez az alábbi viselkedésses jegyekben mutatkozik meg:

- Számára egyhangú helyzetekben is megfelelő teljesítményt nyújt.
- Alkalmazkodik a folyamatosan változó feladatokhoz és helyzetekhez.
- Nehéz, kilátástalannak tűnő helyzetekben is megőrzi teljesítőképességét.
- Terhelhető, nagy munkabírási.
- A stresszt hatékonyan kezeli (Malét-Szabó et al., 2018).

A büntetés-végrehajtási szervezet munkakörnyezetében bemutatott fokozott fizikai és mentális igénybevételek tárgyalásából kitűnik, hogy nagymértékben szükségesek azok a pszichés erőforrások támogató személyiségjegyek, valamint a személyiségjellemzőkön alapuló kompetenciák, melyek védőfaktorokként szolgálhatnak a folyamatos készenléti és stresszhelyzetekben. A pszichés terhelhetőség, mint kompetencia a pszichés ellenállóképességért felelős védőfaktorokkal mutat szoros összefüggést, mely kapcsolat a reziliencia fogalmához vezet. A reziliencia pszichés ellenállóképességet jelent, mely jellemzően a kedvezőtlen helyzeti viszonyokhoz és a veszélyeztető környezeti feltételekhez való pozitív alkalmazkodásban mutatkozik meg. Ennek során az egyén adaptív és rugalmas módon képes reagálni (Block, 1993).

Az alapkompétenciákon túl, a szakmai és vezetői tehetség kompetenciakövetelményei között a pszichés terhelhetőség a rugalmassággal egészül ki. A rugalmasság, mint a változó körülmények felismerése és az azokhoz való rugalmas alkalmazkodás pedig ugyancsak a reziliencia fogalmával mutat szoros kapcsolatot. A védőfaktorok közül talán a legszélesebb körben tanulmányozott a reziliencia, mely fogalom több tudományterület érdeklődésére is számot tart: eredetileg az ökológia alkalmazta, majd a fejlődépszichológia, a személyiségpszichológia és a pedagógia tudománya is felfedezte a rugalmas ellenállóképességet. A reziliencia az elmúlt években számos kutatás alapjául szolgált, amelyek azoknak a folyamatoknak az azonosítására koncentráltak, ahol a veszélyeztető szituáció ellenére pozitív alkalmazkodás és kedvező kimenetel történt.

A reziliencia előtérbe kerülése a pozitív pszichológia ideológiáját erősítve, az egészséges fejlődés és a pozitív változás elősegítését célozza (Masten, 2014).

Egyes személyiségjellemzők magas értékei pozitívan befolyásolják a személyiség működésének egyensúlyát, stabilitását, rugalmasságát, a mindennapi nehézségekkel való adaptív megküzdését vetíthetik előre. Kiss és munkatársai (Kiss et al, 2015) vizsgálata a Connor-Davidson Reziliencia kérdőív vonatkozásában megerősítette, hogy bizonyos személyiségjegyek – felelősségérzet, céltudatosság, leleményesség, önfogadás, empátia – szignifikánsan pozitív kapcsolatban állnak a rezilienciával. Ezek a személyiségjellemzők tehát védőfaktoroként tekinthetők, akár a sikeres alkalmazkodás, a pozitív megküzdés vagy a stressztényezőkkel szembeni ellenállás szempontjából. A fejlett stressztűrőképeség egyike azoknak a pszichológiai védőfaktoroknak, amelyek a fenyegető élethelyzetekben az egyén optimális megküzdési hatékonyságát és eredményességét szolgálja. A stresszel és a mindennapi megterhelésekkel szemben protektív szerepet betöltő személyiségbeli tényezők vizsgálatára a pozitív pszichológia nagy hangsúlyt fektet (Oláh, 2004).

A pozitív pszichológia célkitűzése, hogy a személyiség fejlesztésére, a kompetenciák kiépítésére összpontosítva hozzájáruljon a folyamatos növekedéshez és fejlődéshez. A szemlélet alapjait a pozitív érzelmek és az egyéni erősségek jelentik, amelyek által elérhetővé válik a boldogabb és produktívabb élet, egyéni és társadalmi szinten pedig a szubjektív jólléthez vezető út (Oláh, 2012). A pozitív pszichológiai megközelítés hatása a protektív tényezők szerepének erősödésén keresztül is érzékelhető. A pozitív egészségfejlesztés fogalma a rezilienciát fejlesztő programok alkalmazását jelenti, melyek az előnyök és a védőfaktorok aktivizálását egyaránt jelenti (Nagy, 2019).

További védőfaktoroként említhetők a diszpozicionális optimizmus, a kontroll-hit, a kompetencia-érzés, a tanult leleményesség, a lelki edzettség, a konstruktív gondolkodás, az érzelmi-és spirituális intelligencia (Gy. Kiss et al, 2015). A reziliencia, mint protektív faktor tehát hozzájárulhat a büntetés-végrehajtás speciális munkahelyi környezetében előforduló, de kiszámíthatatlan, azonnali reagálást igénylő helyzetek sikeres megoldásához.

A pszichés terhelhetőség, mint közszolgálati alapkompétencia változását, valamint viselkedési jegyekben való megnyilvánulását a különböző beosztásokban az 1. táblázat szemlélteti (Malét-Szabó et al., 2018)¹:

1 Jelen tanulmány az alapkompétenciák, a tehetség- és irányítói beosztásokhoz kapcsolódó, valamint a vezetői kompetenciákat mutatja be, nem tér ki a felsővezetői kompetenciák tárgyalására.

Köszolgálati alapkompétencia	Tehetség/ Irányítói kompetencia	Vezetői kompetencia
<i>Pszichés terhelhetőség</i>	<i>Rugalmasság/ Pszichés terhelhetőség</i>	<i>Rugalmas alkalmazkodóképesség</i>
Váratlan és/vagy nehéz helyzetekben is megőrzi teljesítőképességét. Stresszes helyzetekben is hatékony teljesítményt nyújt. Számára egyhangú helyzetekben is megfelelő teljesítményt nyújt. Terhelhető, nagy munkabírású. A stresszt hatékonyan kezeli.	Váratlan és/vagy nehéz helyzetekben is megőrzi teljesítőképességét. Stresszes helyzetekben is hatékony teljesítményt nyújt. Számára egyhangú helyzetekben is megfelelő teljesítményt nyújt. Terhelhető, nagy munkabírású. A stresszt hatékonyan kezeli.	Váratlan és/vagy nehéz helyzetekben is megőrzi teljesítőképességét. Stresszes helyzetekben is hatékony teljesítményt nyújt. Számára egyhangú helyzetekben is megfelelő teljesítményt nyújt. Terhelhető, nagy munkabírású. A stresszt hatékonyan kezeli.
		A munkavégzés során felmerülő külső és belső problémák egyidejű kezelésére képes. A változó helyzeteket felismeri és azokhoz rugalmasan alkalmazkodik.

1. táblázat: A pszichés terhelhetőség fejlődési íve az egyes beosztásokban
(Forrás: Malét-Szabó et al., 2018.)

A viselkedésben megnyilvánuló jegyek egymásra épülése mellett láthatók átfe-
dések is, amelyek a beosztásváltozások folyamatában a rendszer átjárhatóságát
és a kompetencia fejlődését egyaránt szolgálják.

Az érzelmi intelligencia, mint egységes közszolgálati alapkompétencia

A következő tárgyalásra kerülő kompetencia az érzelmi intelligencia. A köz-
szolgálatban alkalmazott kompetenciakövetelményhez az érzelmi intelligencia
fogalom meghatározásai közül Oláh (2005) értelmezése közelít leginkább, mely
szerint „*az érzelmi életünk feletti uralmat és a társas kapcsolatokban jelentkező
érzelmi történések és folyamatok kezelését, irányítását biztosító képességeink
együttese*” (Oláh, 2005, 169.).

Goleman (1997) *Érzelmi intelligencia* c. könyvében már megfogalmazza az
érzelmi intelligencia fejleszthetőségét, valamint meghatározza a négy alapve-
tő mentális folyamatot, amelyek az érzelmi intelligencia alkotóelemeiként je-
lennek meg:

- 1.) Figyelem önmagamra
- 2.) Önmenedzselés
- 3.) Empátia
- 4.) Szociális készségek

Az érzelmi intelligencia, mint kompetencia az elmúlt években egyre több tanulmány fókuszába került, (pl. Bányai-Nagy, 2018; Hollósy-Vadász et al, 2016), amelyek előrevetítik nemcsak a munkahelyi környezetben betöltött szerepét, hanem a szubjektív jóllétet, mint pozitív pszichológiai fogalommal való kapcsolatát is. Nagy és munkatársa (2016) kutatásukban megerősítették, hogy a személyiség lényeges szerepet játszik a pszichológiai jóllét alakulásában, azonban az összefüggések pontos meghatározásához további vizsgálatok szükségesek. A munkahelyi humánerőforrás-gazdálkodás szempontjából az érzelmi intelligenciának öt különböző területe különíthető el: az öntudatosság, az önszabályozás, a motiváció, az empátia és a szociális képesség (Hollósy-Vadász et al., 2016).

Az érzelmi intelligencia munkahelyen betöltött szerepét tanulmányozva Goleman (2004) az érzelmi kompetencia kifejezést alkalmazta, mely a személyes és társas kompetenciák összességét jelenti. Az érzelmi kompetencia meghatározó jelentőségű az önmagunkkal való bánásmód és a társas kapcsolatainkban megnyilvánuló reakciók tekintetében egyaránt. Az érzelmi intelligencia és a szociális siker közötti kapcsolat szintén lényeges tényező a munkavégzés és a munkahelyi teljesítmény vonatkozásában, mely Nagy (2006) összefoglaló tanulmányának középpontjában áll. Salovey és munkatársai (1999, id. Nagy, 2019) kutatása az érzelmi intelligencia védőfaktor-funkcióját, a stresszhatásokkal szembeni megküzdést vizsgálta. Eredményeik a nehézségekkel való optimális megküzdés és az érzelmi intelligencia fejlettségének szoros kapcsolatára utalnak. Az érzelmi intelligencia és a lelki egészség összefüggéseinek feltárására irányuló kutatások alapján valószínűsíthető, hogy a magas szintű érzelmi intelligencia alacsonyabb stressz-szinttel és jobb mentális egészségi állapottal jár együtt (Ciarrochi et al, 2002).

A fenti eredmények előrevetítik, hogy az érzelmi intelligencia, mint kompetencia fejlesztésével további, a munkavégzés szempontjából kiemelten fontos tényezők, mint pl. a konfliktuskezelés, a stresszel való megküzdés és a pszichés terhelhetőség pozitív irányú változása is elérhető. Mindemellett, az érzelmi intelligencia hatással van a vezetői képességek, a vezetői viselkedés és a vezetői hatékonyság szempontjaira is (Szabó, 2019). Az érzelmi intelligencia, mint közszolgálati alapkompentencia, munkavégzésben megjelenő viselkedésses jegyeit és fejlődési ívét a különböző beosztásokban a 2. táblázat szemlélteti (Malét-Szabó et al., 2018):

Az érzelmi intelligencia fejlődési íve az egyes beosztásokban

Közzszolgálati alapkompentencia	Tehetség/Irányítói kompetencia	Vezetői kompetencia
<i>Érzelmi intelligencia</i>	<i>Érzelmi intelligencia</i>	<i>Reális önismeret Önfejlesztési igény</i>
<p>Tisztában van saját érzelmi állapotával.</p> <p>Megérti a kapcsolatot saját érzelmei, gondolatai és viselkedése között.</p> <p>A hatékony érzelemkezelés eredményeként viselkedését, reakcióit a helyzetnek megfelelően alakítja.</p> <p>Uralkodik az indulatain.</p> <p>Ellenáll annak, hogy indulatokkal terhes helyzetbe sodródjon.</p> <p>Munkája során előítéletektől mentesen viselkedik.</p>	<p>Tisztában van saját érzelmi állapotával.</p> <p>Megérti a kapcsolatot saját érzelmei, gondolatai és viselkedése között.</p> <p>A hatékony érzelemkezelés eredményeként viselkedését, reakcióit a helyzetnek megfelelően alakítja.</p> <p>Uralkodik az indulatain.</p> <p>Ellenáll annak, hogy indulatokkal terhes helyzetbe sodródjon.</p> <p>Munkája során előítéletektől mentesen viselkedik.</p>	<p>Tisztában van saját érzelmi állapotával.</p> <p>Megérti a kapcsolatot saját érzelmei, gondolatai és viselkedése között.</p> <p>A hatékony érzelemkezelés eredményeként viselkedését, reakcióit a helyzetnek megfelelően alakítja.</p> <p>Uralkodik az indulatain.</p> <p>Ellenáll annak, hogy indulatokkal terhes helyzetbe sodródjon.</p> <p>Munkája során előítéletektől mentesen viselkedik.</p>
	<p>A másik személy érzelmi állapotát felismeri, beazonosítja.</p> <p>Munkatársaival empatikus és toleráns.</p> <p>Mások érzelmi állapotát törekszik a helyzetnek megfelelően befolyásolni.</p>	<p>A másik személy érzelmi állapotát felismeri, beazonosítja.</p> <p>Munkatársaival empatikus és toleráns.</p> <p>Mások érzelmi állapotát törekszik a helyzetnek megfelelően befolyásolni.</p>
		<p>Felismeri saját határait és fejlesztendő területeit.</p> <p>Önismereti és önfejlesztési igény jellemzi.</p> <p>A konstruktív kritikát elfogadja.</p>

2. táblázat: Az érzelmi intelligencia fejlődési íve az egyes beosztásokban
(Forrás: Malét-Szabó et al., 2018.)

Az érzelmi intelligencia, mint közzszolgálati alapkompentencia fejlődési ívére a pszichés terhelhetőség kapcsán tárgyalt átfedések hasonlóképpen jellemzők.

A kompetenciák közötti összefüggések és fejlesztési irányok

A korábbiakban meggyőződhattünk a pszichés terhelhetőség és a rugalmas alkalmazkodóképesség, mint kompetencia szoros kapcsolatáról a rezilienciával, a személyiség pozitív erőforrásainak egyikével. A pozitív erőforrások, mint védőfaktorok komoly szerepet töltenek be a stresszel való megküzdésben, melyre kiemelten szükség van a büntetés-végrehajtást jellemző munkakörülmények között. A kompetenciák egymással való kölcsönös kapcsolatán alapulva, fejlődésük más területen is pozitív változást eredményezhet. Az érzelmi intelligencia fejlesztése további fontos kompetenciák fejlődéséhez vezethet, mint pl. a konfliktuskezelés vagy a stresszel való megküzdés.

A büntetés-végrehajtás személyi állománya speciális környezetben, speciális feladatokat lát el, melyek a pszichés ellenállóképesség fokozott szintjét igénylik. Az erőfeszítésekkel teli munkavégzés során a tárgyalt kompetenciák fontos és elengedhetetlen tényezők: az állomány pszichés jólléte és kiegyensúlyozott működése hatással van mind a szervezet biztonságára, mind a szervezeti célkitűzések elérésére. A kompetenciák rugalmas változási lehetőségének kiaknázása és pozitív pszichológiai szemléletű fejlesztése, a pszichés erőforrások és személyes erősségek hangsúlyozása további lehetőségeket kínál az állomány képzésével kapcsolatos eszköztár bővítésére.

Felhasznált irodalom

-
- Bányai-Nagy H. (2018): *Személyiség, érzelmi intelligencia és élettellel való elégedettség*. Mentálhigiéné és Pszichoszomatika, 2, 158-175.
- Bíró M. (2009): *A stressz és kiegészítő vizsgálata a büntetés-végrehajtási dolgozók körében*. Börtönügyi Szemle, 1, 11-30.
- Block, J. (1993): *Ego-Resilience through Time*. www.eric.ed.gov/PDFS/ED356879.pdf.
- Ciarrochi, J. – Deane, F. P. – Anderson, S. (2002): *Emotional intelligence moderates the relationship between stress and mental health*. Personality and Individual Differences, 2, 197-209.
- Csóti A. (szerk.) (2015.): *Körletmozaikok 2015. „A büntetés-végrehajtási intézetek személyi állományának vizsgálata”* című kutatás tanulmányai. BVOP, Budapest
- Goleman D. (1997): *Érzelmi intelligencia*. Budapest: Háttér Lap- és Könyvkiadó
- Goleman D. (2004): *Érzelmi intelligencia a munkahelyen*. Budapest: Edge 2000 Kft.
- Fiáth T. (2015): *Szerepkonfliktusok és szervezeti problémák a büntetés-végrehajtásnál*. In: Csóti, A. (szerk.): *Körletmozaikok 2015. „A büntetés-végrehajtási intézetek személyi állományának vizsgálata”* című kutatás tanulmányai. BVOP: Budapest, 11–24.

- Gy. Kiss E. – Polyák L. (szerk.) (2012): *A személyiség pozitív erőforrásai*. Egészség Rehabilitációs Füzetek II. A személyes és társas tényezők szerepe a rehabilitációs munkában. Budapest: Origold és Társa Kiadó
- Hegedűs J. – Ivaskevics K. (2016): *Büntetés-végrehajtási dolgozók nézetei a reintegrációról*. Alkalmazott Pszichológia Alapítvány folyóirata, 4, 71-92.
- Hegyes A. (2003): *A büntetés-végrehajtás személyzetének helyzete 1990-től napjainkig*. Börtönügyi Szemle, 1, 103-108.
- Hollósy-Vadász G. – Szabó Sz. (2016): *Az érzelmi intelligencia és vezetői kompetenciák a közszolgálatban*. Hr and Munkajog, 2, 33-37.
- Kiss E. Cs. – Járαι R. – Vajda D. – Hargitai R. – Nagy L. – Csókási K. (2015): *A Connor-Davidson Reziliencia Kérdőív 10 itemes változatának jellemzői*. Alkalmazott Pszichológia Alapítvány folyóirata, 1, 129-135.
- Knausz I. (2009): *A kompetencia szerkezete és a kompetencia-alapú oktatás*. Iskolakultúra, 7-8, 71- 83.
- Krémer F. – Molnár K. (2007): *Előszó az integrált társadalomtudományi képzés c. tantárgyhoz*. In: Molnár Katalin: Rendészeti kommunikáció vezetőknek. MA tananyag. Budapest: Rendőrtiszti Főiskola, 7-8.
- Lehoczki Á. – Szucsáki M. (2017): *A kiegészítés és a fogvatartottakkal kapcsolatos attitűdök vizsgálata a büntetés-végrehajtás személyi állománya körében*. Börtönügyi Szemle, 1, 53-70.
- Malét-Szabó E. – Hegyi H. – Hegedűs J. – Szeles E. – Ivaskevics K. (2018): *Rendőri alapkompentenciák az egységes közszolgálati alapkompentenciák tükrében*. Rendőrségi Tanulmányok, 1, 15-74.
- Masten A. S. (2014): *Global Perspectives on Resilience in Children and Youth*. Child Development, 1, 6-20.
- Módos T. (2003): *A személyi állomány beállítódása a büntetés-végrehajtás rehabilitációs, nevelési feladataival kapcsolatban*. Börtönügyi Szemle, 3, 55-72.
- Nagy H. (2006): *Az érzelmi intelligenciáról*. Iskolakultúra 4, 74-84.
- Nagy H. (2019): *A pozitív pszichológia alkalmazása a klinikai és egészségpszichológiában*. Budapest: Eötvös Kiadó
- Nagy H. – Gyurkovics M. (2016): *A pszichológiai jóllét szociodemográfiai korrelátumai, kapcsolata a big five vonásokkal és az optimizmussal*. Mentálhigiéné és Pszichoszomatika, 3, 195–214.
- Nagy I. (2013): *A bv. intézetek hivatásos állományú tagjainál jelentkező burn-out szindróma és a hipertónia gyakoriságának összefüggései*. Börtönügyi Szemle, 2, 37-54.
- Oláh A. (2004): *Mi a pozitívuma a pozitív pszichológiának?* Iskolakultúra, 11, 39-47.
- Oláh A. (2005): *Érzelmek, megküzdés és optimális élmény*. Belső világunk mérésének módszerei. Budapest: Trefort Kiadó
- Oláh a. (2012): *A pszichológia napos oldala*. Magyar Pszichológiai Szemle, 1, 3-11.
- Rózsa S. (2015): *A büntetés-végrehajtási intézetek személyi állományának kérdőíves vizsgálata*. In: Csóti A. (szerk.): Körletmozaikok 2015. „A büntetés-végrehajtási intézetek személyi állományának vizsgálata” című kutatás tanulmányai. Budapest: BVOP, 25–66.

- Szabó Sz. (2019): *Leadership a közigazgatásban*. In: Belényi E. – Koronváry P. – Szabó Sz.:
Közzszolgálati szervezés –és vezetéselmélet. Budapest: Dialóg Campus Kiadó, 104-110.
- Sztodola T. (2017): *Mit vár a biztonság a reintegrációs tisztektől?* Börtönügyi Szemle, 1, 87-100.
- Vass V. (2009): *Az attitűdök forradalma*. Iskolakultúra, 7-8, 84-86.

